

## İKALE BEDELLERİNİN SGK MEVZUATI YÖNÜNDEN DEĞERLENDİRİLMESİ

**ÖZET** : İşçi ile işveren arasındaki iş akdinin ikale suretiyle sonlanması halinde yapılacak ödemeler, 5510 sayılı Kanunun 80 inci maddesinin birinci fıkrasının (b) bendinde sayılan istisna tutulan ödemeler arasında yer alması halinde sigorta primine esas kazanca dahil edilmemekte, ikale bedelinin hangi kalem alacakları /tazminatları kapsadığına yer verilmemesi yani ayırım yapılmaması halinde ise ikale bedeli adı altında yapılan tüm ödemeler sigorta primine tabi tutulmaktadır.

### İKALE SÖZLEŞMESİNİN HUKUKİ DEĞERLENDİRİLMESİ

Bilindiği üzere, 4857 sayılı İş Kanununda, 818 sayılı Borçlar Kanununda ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununda “ikale sözleşmesi” diye bir sözleşmeye yer verilmemiştir. Ancak borçlar hukukunun sözleşme serbestisi ilkesinden hareketle taraflar kendi aralarında kararlaştıracakları koşullarda sözleşme yapabileceklerdir.

“İkale” kavramı bir şeyi gidermek, ortadan kaldırmak anlamına gelmektedir. İkale sözleşmesi, bozma ya da fesih sözleşmesi olarak değerlendirilmektedir. Hukukta ikale sözleşmesi “Taraflar arasındaki mevcut bir borç ilişkisinin, kısmen veya tamamen ortadan kaldırılması amacıyla yapılan sözleşme” şeklinde tanımlanmaktadır. Taraflar ikale (bozma) sözleşmesi ile yapılmış sözleşmeyi ortadan kaldıracaktır. Sözleşme koşulları da taraflarca belirlenecektir.

Sözleşme, ikale (bozma sözleşmesi) ile sona ermişse işçi 4857 sayılı İş Kanunu ile getirilen iş güvencesi hükümlerine dayanarak feshin geçersizliğini iddia edemeyecektir. Bunun için de ikale sözleşmesi tarafların serbest iradelerine dayanmalıdır.

İkale sözleşmesi talebi işverenden gelmişse kanuni tazminatlarına ilaveten işçiye ek bir menfaatin sağlanması mümkün bulunmaktadır.

Yargıtay kararlarında, işçi-işveren ilişkilerinde sözleşmenin sona erdirilmesi ile ilgili olarak “ikale sözleşmesi” ifadesinin kullanıldığı ve bu konuda tespitler yapıldığı, ikale sözleşmesi ile yapılan ödemenin “ikale bedeli” olarak nitelendirildiği, iş akdini sonlandıran işlemin tek taraflı fesih ya da bozma sözleşmesi olup olmadığı hususları değerlendirilmek suretiyle kararlar verildiği görülmektedir.

### **İKALE SÖZLEŞMESİNİN SİGORTA PRİMİ YÖNÜNDEN DEĞERLENDİRİLMESİ**

5510 sayılı Kanununun 80 inci maddesine göre prime esas kazançların hesabında;

- 1) Hak edilen ücretlerin,
- 2) Prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkaktan o ay içinde yapılan ödemelerin ve işverenler tarafından sigortalılar için özel sağlık sigortalarına ve bireysel emeklilik sistemine ödenen tutarların,
- 3) İdare veya yargı mercilerince verilen karar gereğince yukarıdaki (1) ve (2) numaralı alt bentlerde belirtilen kazançlar niteliğinde olmak üzere sigortalılara o ay içinde yapılan ödemelerin,

brüt toplamı esas alınmaktadır.

***Prime Esas kazançların hesabında dikkate alınmayacak ödemeler ise,***

Aynı yardımlar ve ölüm, doğum ve evlenme yardımları, görev yollukları, seyyar görev tazminatı, kıdem tazminatı, iş sonu tazminatı veya kıdem tazminatı mahiyetindeki toplu ödeme, keşif ücreti, ihbar ve kasa tazminatları ile Kurumca tutarları yıllar itibarıyla belirlenecek yemek, çocuk ve aile zamları, işverenler tarafından sigortalılar için özel sağlık sigortalarına ve bireysel emeklilik sistemine ödenen ve aylık toplamı asgari ücretin % 30'unu geçmeyen özel sağlık sigortası primi ve bireysel emeklilik katkı payları tutarları,

olarak belirlenmiştir.

Bu istisnalar dışında her ne adla yapılırsa yapılsın tüm ödemeler ile aynı yardım yerine geçmek üzere yapılan nakdi ödemelerin prime esas kazanç tabi tutulacağı, diğer kanunlardaki prime tabi tutulmaması gerektiğine dair muafiyet ve istisnaların 5510 sayılı Kanunun uygulanmasında dikkate alınmayacağı düzenlenmiştir.



29.06.2017/85-3

Yine 4857 sayılı İş Kanununun “Bazı kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanların kıdem tazminatı” başlıklı 112 nci maddesinde, Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanunu ve Emekli Sandığı Kanunu hükümleri uygulanmayan personeli ile kamu kuruluşlarında sözleşmeli olarak istihdam edilenlere mevzuat veya sözleşmelerine göre kıdem tazminatı niteliğinde yapılan ödemeler kıdem tazminatı sayılır.” hükmüne göre “kıdem tazminatı niteliğinde yapılan ödemeler” kapsamının açıklığa kavuşturulduğu görülmekte olup, bu kapsamda kıdem tazminatı niteliğinde yapılacak ödemelerin prime esas kazançta tabi tutulmayacağı açıktır.

Diğer taraftan 193 sayılı Gelir Vergisi Kanununun 25 inci maddesine göre de, kıdem tazminatından gelir vergisi kesilmemektedir.

Her ne kadar ikale sözleşmesi ile işçiye bir tazminat ödenmesi kararlaştırılmış olsa da, bu ödeme sözleşme gereği yapılan bir ödemedir. İşçi ve işverenin fesih konusunda anlaşmaları, bir tarafın feshi niteliğinde olmadığından bozma sözleşmesi yoluyla iş sözleşmesi sona eren işçi, sözleşme ile kararlaştırılan meblağ dışında iş kanunundan kaynaklanan, kural olarak feshe bağlı olan kıdem ihbar tazminatlarını da talep edemeyecektir. Ancak tarafların bozma sözleşmesinde ihbar ve kıdem tazminatı ile iş güvencesi tazminatı hatta boşta geçen süreye ait ücret ve diğer haklardan bazılarını ya da tamamını kararlaştırmaları mümkündür.

5510 sayılı Kanunun 80 inci maddesinde prime tabi olmayan kazançlar sayma yolu ile düzenlenmiş, belirtilen istisnalar dışında her ne adla yapılırsa yapılsın tüm ödemelerin ve aynı yardım yerine geçmek üzere yapılan nakdi ödemelerin prime esas kazançta tabi olacağı kabul edilmiştir.



29.06.2017/85-4

## SONUÇ

Yapılan değerlendirmeler sonucunda, iş akdinin ikale (bozma) ile sona ermesi durumunda; Bozma Sözleşmesi ile kararlaştırılan ikale bedelinin hangi kalem alacakları /tazminatları kapsadığının belirtilmesi ve bu alacakların/tazminatların 5510 sayılı Kanunun yukarıda sayılan istisna tutulan ödemeler arasında yer alması halinde sigorta primine esas kazanca dâhil edilmemektedir. Bu istisnalar dışında her ne adla yapılırsa yapılsın tüm ödemeler prime esas kazanca dâhil edilmektedir. İkale sözleşmesi ile kararlaştırılan ikale bedelinin hangi kalem alacakları /tazminatları kapsadığına yer verilmemesi halinde yani ayırım yapılmaması halinde bu defa ikale bedeli adı altında yapılan tüm ödemeler sigorta primine tabi tutulmaktadır.

Bu nedenle kıdem veya ihbar tazminatı veya Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası kanunda sigorta priminden muaf diğer tazminatları ödememek için, hizmet akdinin fesh edilerek işçi ile ikale sözleşmesi yapılması halinde, ikale bedelinin sigorta primine tabi tutulmaması için ikale sözleşmesinde; ikale bedelinin kıdem tazminatı, ihbar tazminatı gibi hangi kalemlerden oluştuğuna tek tek yer verilmesi gerekmektedir. İkale sözleşmesinde yer verilen kalemler arasında prime tabi kazançlar olması halinde ise cezai duruma düşmemek için prime tabi ödemelerin Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilmesi gerekmektedir.

Saygılarımızla...